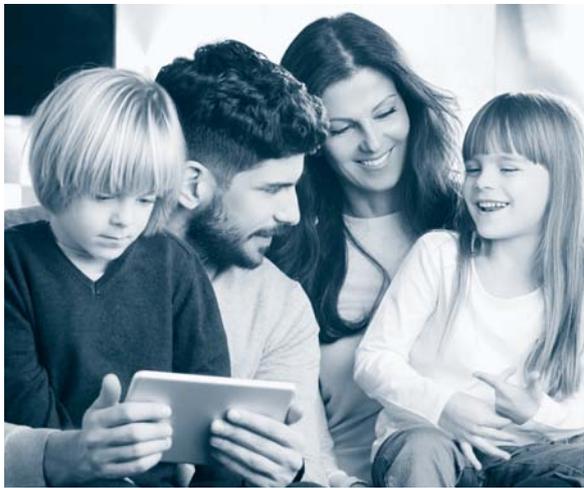


Résultats d'enquête

LES NOUVEAUX ENJEUX DE L'ORGANISATION DU TRAVAIL



- 74% des mères valaisannes vivant en couple ont une activité professionnelle, de même que 88% des mères vivant seules avec leurs enfants.
- La mise en œuvre d'une politique du personnel favorable à la famille s'avère économiquement profitable pour les entreprises. Le retour sur investissement est de 8%.
- Les pères sont de plus en plus nombreux à souhaiter du temps partiel.



Les nouveaux enjeux de l'organisation du travail

La transformation du monde économique, notamment par l'ouverture des marchés, l'allongement de la durée de déplacement entre le domicile et le lieu de travail ainsi que la modification des structures familiales posent de nouveaux défis en termes d'organisation du travail.

La génération des baby-boomers est bientôt à la retraite et les incertitudes liées à la libre circulation des personnes conduisent au risque de pénurie en personnel qualifié. Une concurrence plus importante dans le recrutement du personnel est attendue.

Les femmes sont de mieux en mieux formées et sont entrées massivement sur le marché du travail. Ainsi en Valais, une recherche mandatée par l'OCEF a montré que 74% des mères vivant en couple ont une activité professionnelle. Les mères vivant seules avec leurs enfants sont même 88% à travailler.

➤ 27 pour cent des parents souhaitent la flexibilité du temps de travail pour mieux concilier travail-famille. La mesure est plébiscitée, loin devant la flexibilité des structures d'accueil (15%).²

Aussi des conditions cadres favorables sont nécessaires pour les personnes assumant des responsabilités familiales tout en ayant un fort engagement professionnel. Une organisation

du travail ajustée aux besoins de l'entreprise et de ses employé.e.s facilite ainsi grandement l'articulation des deux champs : privé et professionnel.

Un bénéfice pour les entreprises

En mettant en place des conditions permettant de mieux ajuster les rythmes professionnels et familiaux, les entreprises sont gagnantes sur au moins deux aspects : un retour sur investissement dans leur politique du personnel et une meilleure santé de leurs employé.e.s entraînant une diminution des coûts liés.

Une étude mandatée par le SECO a montré que la mise en œuvre d'une politique du personnel favorable à la famille, c'est-à-dire de mesures ciblées pour concilier plus facilement travail et vie de famille, s'avère économiquement profitable pour les entreprises. Le retour sur investissement est de 8%.

Les résultats montrent notamment que le retour plus fréquent des mères dans l'entreprise après leur congé maternité, la possibilité d'opter pour un taux d'activité plus élevé lors de la réintégration et de suivre une carrière de haut niveau malgré les obligations familiales permettent de réaliser un potentiel d'économies supérieur aux dépenses nécessaires à une politique du personnel orientée sur la famille.

Plusieurs études se sont penchées sur le coût du stress en entreprises. Les résultats montrent notamment que 30 % des personnes actives en Suisse se sentent souvent ou très



souvent stressées, l'insatisfaction par rapport aux conditions de travail est une des causes mentionnées. En terme financier, ces coûts représentent 5 milliards de francs.⁶

➤ Les mères travaillant dans les assurances et les banques ainsi que dans les grandes entreprises ont plus fréquemment un taux d'occupation supérieur ou égal à 50%.⁴

Aussi les pères

Les entreprises, pour rester concurrentielles dans le recrutement et garder leurs talents, devront également s'adapter à une tendance sociale forte, le souhait des hommes d'occuper un temps partiel.

Ce changement est particulièrement visible avec l'arrivée sur le marché du travail d'une nouvelle génération, privilégiant un équilibre entre les différents aspects de la vie : travail, famille et loisirs. Selon une enquête menée en 2011 par Pro Familia, 9 hommes sur 10 aimeraient travailler à temps partiel.

Responsabilité sociale des entreprises

L'augmentation du niveau de formation des femmes et leur entrée en masse sur le marché du travail plaident pour la mise en place de conditions de travail adaptées. Ceci, également, dans une optique de responsabilité so-

ciale de l'entreprise. Ainsi les coûts du retrait du marché du travail, avec le risque de tomber dans une trappe de pauvreté (les familles monoparentales, suite à un divorce, ont 6 fois plus de risques d'être à l'aide sociale), sont minimisés. Par ailleurs, les cotisations de prévoyance vieillesse sont renforcées, réduisant la dépendance aux prestations complémentaires à l'âge de la retraite.

¹ Oesch T., Stutz H. (2014) Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Kanton Wallis. BASS, Bern www.egalite-famille.ch

² Oesch T., Stutz H. (2014)

³ Prognos (2005) Analyse coûts-bénéfices d'une politique d'entreprise favorable à la famille

⁴ Oesch T., Stutz H. (2014)

⁵ Grebner S. et al., (2011) Etude sur le stress 2010. Le stress chez les personnes actives occupées en Suisse. Liens entre conditions de travail, caractéristiques personnelles, bien-être et santé. Internet: www.seco.admin.ch

⁶ Igic I., Keller A., Luder L., Elfering A., Semmer N., Brunner B., Wieser S. (2015) Job Stress Index 2015, Enquête sur des indicateurs en matière de santé psychique et de stress dans la population active en Suisse. Promotion Santé Suisse, Berne et Lausanne

⁷ Pro-Familia (2011) Was Männer wollen! Studie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Pro-Familia, Berne



Afin de connaître la situation des familles valaisannes, ainsi que leurs besoins, l'Office cantonal de l'égalité et de la famille a mandaté en 2014 le bureau BASS. Celui-ci a adressé un questionnaire à 2452 familles représentatives qui habitent le canton du Valais avec au moins un enfant de moins de 12 ans.

Vous trouverez l'étude « Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Kanton Wallis » Oesch T.& Stutz H. (2014) sous : www.egalite-famille.ch
-> documentation -> famille

➤ Ce questionnaire portait sur quatre thèmes :

la situation familiale, la situation professionnelle, la prise en charge des enfants et leurs souhaits et points de vue sur l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle.

➤ Trois niveaux d'analyse ont été souhaités :

par région constitutionnelle, par type de famille (en couple, monoparentale) et par âge du plus jeune enfant (0-4 ans et 5-12 ans).

PROCHAIN THÈME

SITUATION PROFESSIONNELLE DES MÈRES ET DES PÈRES EN VALAIS

La majorité des mères valaisannes sont professionnellement actives. Toutefois on note de grandes différences selon les régions aussi bien au niveau de l'insertion professionnelle que du taux d'occupation.

Quelle est la situation dans les trois régions du canton ? Quelles sont les implications pour les entreprises d'un taux d'activité professionnelle élevé des mères ? Quelles en sont les conséquences pour les structures existantes ?

Prochaine feuille d'informations le 7 mars 2016

Impressum

Feuille d'informations: *les nouveaux enjeux de l'organisation du travail*

Éditeur

Office cantonal de l'égalité et de la famille
Avenue de la Gare 33 | CP 478 | 1951 Sion
+41 27 606 21 20 | egalite-famille@admin.vs.ch

Évaluation des données

Büro BASS

Concept et graphisme

metaloop.ch

ÉGALITÉ
FAMILIE
GLEICHSTELLUNG

CANTON DU VALAIS
KANTON WALLIS

